

Sygn. akt I PK 10/16

POSTANOWIENIE

Dnia 14 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa B. W.
przeciwko C. Spółce z o.o. w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 listopada 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 15 października 2015 r., sygn. akt V Pa (...),

I odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
II zasądza od pozwanej na rzecz powódki 120 zł (sto
dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 27 maja 2015 r. przywrócił powódkę B. W. do pracy w C. Spółka z o.o. w K.. Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 15 października 2015 r. oddalił apelację pozwanego.

W sprawie ustalono, że powódka przepracowała u pozwanego 36 lat. Sąd drugiej instancji podkreślił, że w latach 2009-2010 powódka nie korzystała ze zwolnień lekarskich, w 2011 r. była nieobecna przez 4 dni, a kolejne zwolnienie lekarskie miało miejsce w 2014 r. i trwało 6 miesięcy (związane był z tragiczną śmiercią syna i zgonem męża). Powódka wróciła do wykonywania obowiązków w

dniu 15 września 2014 r., a w dniu 6 października 2014 r. wręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazano w nim, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest likwidacja etatu planisty, a powódka została wybrana z uwagi na kryterium dyspozycyjności (w roku 2014 miała największą liczbę nieobecności). Pozostawiono jednak pracowników z wyraźnie niższym stażem i doświadczeniem.

W ocenie Sądu drugiej instancji podana przez pracodawcę przyczyna była zbyt ogólna i niejasna, ponieważ nie odzwierciedlała przyczyn, którymi kierował się zatrudniający. Niezależnie od tego, Sąd ten stanął na stanowisku, że pracodawca ma prawo dobierać kryteria decydujące o wyborze pracownika do zwolnienia z pracy, jednak pod warunkiem, iż są one obiektywne i sprawiedliwe (a za takie należy uznać ocenę pracownika i wyniki jego pracy). W tym kontekście Sąd odwoławczy podkreślił, że pozwany nie rozwiązał stosunku pracy z osobą dużo młodszą, o stażu o wiele krótszym, a w rezultacie w jego ocenie zastosowane kryteria nie były obiektywne. Dodał też, że skoro przyczyna nieobecności powódki definitywnie minęła, to wybór jej do zwolnienia w oparciu o kryterium braku dyspozycyjności jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany. Zaskarżył wyrok w całości zarzucając mu naruszenie prawa materialnego:

- art. 30 § 4 k.p. przez jego błędne zastosowanie, przejawiające się w uznaniu, że pracodawca wskazał przyczynę zbyt ogólnie i niejasno, podczas, gdy pracodawca precyzyjnie podał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczynę likwidację etatu powódki,

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez ich błędna wykładnię i w konsekwencji uznanie, że przyczyna wypowiedzenia była pozorna, mimo że w trakcie postępowania udowodniona została likwidacja stanowiska pracy,

- art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. przez ich błędna wykładnię przejawiające się w uznaniu, że dyspozycyjność nie jest odpowiednim kryterium doboru pracownika do zwolnienia,

- art. 45 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie, a tym samym orzeczenie o przywróceniu do pracy pracownika, gdy jest ono niemożliwe ze względu na likwidację stanowiska pracy.

W ocenie pozwanego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, o czym świadczą jej podstawy. Wskazał też, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych, skoro w orzecznictwie ustalenie jakie kryteria mogą decydować o doborze pracownika do zwolnienia nie jest jednolite. Pozwany zwrócił też uwagę na zagadnienie prawne sprowadzające się do kwestii, czy sąd może, pomijając wskazane przez pracodawcę obiektywne kryteria doboru pracownika do zwolnienia, orzec sprzeczność zwolnienia pracownika z prawem, kierując się jako alternatywnym kryterium doboru zasadami współżycia społecznego, to jest osobistą sytuacją pracownika nie związaną ze stosunkiem pracy, co w konsekwencji skutkuje koniecznością zwolnienia innego pracownika, który według obiektywnego kryterium powinien zachować dotychczasowe stanowisko. Powołując się na przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c. pozwany domagał się przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera argumentów upoważniających do jej przyjęcia do rozpoznania.

Po pierwsze, założenie, że w orzecznictwie istnieje rozbieżność na tle określenia jakie kryteria mogą decydować o zwolnieniu pracownika z pracy, nie zostało przez pozwanego zilustrowane. Nie jest rolą Sądu Najwyższego domyślać się co strona ma na myśli głosząc tego rodzaju tezy. Przesłanka z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. nakłada na stronę obowiązek przywołania przykładów rozbieżności w orzecznictwie. W przeciwnym razie głoszona potrzeba dokonania wykładni przepisów prawnych (skarżący nie wskazał nawet o jakie przepisy chodzi) jest gołosłowna.

Po drugie, zagadnienie prawne podniesione przez pracodawcę opiera się na wadliwym założeniu. Traktuje zasady współżycia społecznego jako jedno z kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, a nadto, utożsamia je z osobistą sytuacją pracownika, a tą z kolei nie traktuje jako kryterium obiektywne. Wadliwość ta samoistnie przemawia za niemożliwością przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Porządkując powyższą nieprawidłowość, trzeba zaznaczyć, że zasady współżycia społecznego (na które powołał się Sąd Okręgowy) stanowią klauzulę generalną służącą obronie przed prawem drugiej strony. Nie ma ona charakteru powszechnego, nie niweczy zatem prawa pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę, czy też do wyboru kryteriów kwalifikujących do zwolnienia. Rola zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) polega na możliwości przeciwstawienia tej wartości prawu pracodawcy. Oznacza to, że konstrukcja ta ma charakter zindywidualizowany i obronny (ostatnio szeroko kwestię tę rozważał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 312/14, LEX nr 1982404).

Nie zmieniając wątku rozważań, trzeba wiedzieć, że w orzecznictwie rozważano już relację zachodzącą między kryteriami doboru pracownika do wypowiedzenia w razie zaistnienia przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Panuje przekonanie, że to pracodawca określa reguły warunkujące zakwalifikowanie pracownika do rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711). Podkreśla się przy tym, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie zostały wprowadzone skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w ramach redukcji etatów, nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, to jednak typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe a pracodawca dokonujący wypowiedzenia z przyczyn go dotyczących powinien wykazać, że wziął pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli ustalone zostały zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają przekonującego uzasadnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2013 r., I PK 243/12, LEX nr 1448686). W sporze o roszczenia z tytułu niezgodnego z przepisami lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego w

trybie ustawy o zwolnieniach grupowych, sąd nie może oceniać celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Bada natomiast, czy tak sprecyzowana w pisemnym oświadczeniu woli przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego z 8 marca 2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169; z dnia 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653).

Relacje zachodzące między rodzajami kryteriów klarownie i wyczerpująco przedstawił ostatnio Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263 i z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410. W judykatach tych wskazano, że pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy określają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 113 i art. 18^{3a} k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia. Nawiązując do uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, postuluje się uwzględnianie słuszných interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Oznacza to, że zasadniczo najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (K. Walczak (w:) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz* red. J. Wrątnego i K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 513 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 363; z dnia 23 stycznia 2001 r., I PKN 191/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 551; z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 389; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 100/05, Wokanda 2006 nr 6, s. 28 i z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr. Pracy 2006 nr 12, s. 39). Oczywiście pracodawca nie musi nadawać wszystkim kryteriom takiego samego znaczenia, lecz kierując się istotą i celem prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników, może przypisać niektórym z nich prymat nad innymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr

1228589). Natomiast kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, jak, z jednej strony, stan i obowiązek utrzymania rodziny, zwłaszcza samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, z drugiej zaś strony, posiadanie innych źródeł dochodów czy łatwość w znalezieniu nowego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Trzeba przy tym pamiętać, że wybór pracownika do zwolnienia może być uznany za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, gdy sytuacja osobista tego pracownika jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją. Nie będzie natomiast stanowił przejawu dyskryminacji ze względu na wiek wytypowanie do zwolnienia pracownika najmłodszego, któremu najłatwiej znaleźć pracę na rynku (Ł. Pisarczyk (w:) M. Latos - Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników*, Warszawa 2005, s. 94 oraz wyroki Sadu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNAPIUS 1997 nr 15, poz. 273 i z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 238/10, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 214).

Poczynione rozważania były potrzebne, gdyż dopuszczalność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania zachodzi tylko wówczas, gdy zagadnienie prawne ma charakter nowy lub nie zostało jeszcze wyjaśnione w orzecznictwie. Po przeprowadzeniu powyższego wyводу widać, że zagadnienia prawne, na które powołał się skarżący, zostały dostatecznie i jednolicie wyjaśnione w orzecznictwie. Trudno w tych okolicznościach twierdzić, szczególnie przy wadliwym sposobie przedstawienia problemu przez pozwanego, że w sprawie wystąpiło istotne zagadnienie prawne, wymagające interwencji Sądu Najwyższego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Skarga kasacyjna nie jest również oczywiście uzasadniona. Sąd drugiej instancji posłużył się kaskadowym sposobem argumentowania. Po pierwsze, dopatrywał się wady formalnej w sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.), po drugie, uznał, że dobrane przez zatrudniającego kryterium doboru do zwolnienia nie jest obiektywne, po trzecie, odwołał się do zasad współżycia społecznego, które w tym konkretnym wypadku świadczą o nieprawidłowości rozwiązania umowy o pracę.

Kategoria prawna, do której odwołuje się skarżący, została wyznaczona niedookreślonym zwrotem. Powszechnie przyjmuje się, że oczywista trafności

skargi kasacyjnej ma miejsce wówczas, jeśli dla przeciętnego prawnika, jest ona niewątpliwa, z góry widoczna, bez potrzeby głębszej analizy stosunku prawnego oraz bez sprawdzania i oceny dowodów. Zapatrywanie to powinno wystąpić już w trakcie przedsądu, czyli wstępnego badania skargi kasacyjnej, gdyż na tym etapie procedowania rolą Sadu Najwyższego nie jest szczegółowe badanie zgłoszonych podstaw zaskarżenia.

Wybór powódki do zwolnienia, zważywszy na jej staż i doświadczenie względem innych pracowników, z uzasadnieniem, że nie jest ona dyspozycyjna (tylko dlatego, iż korzystała z jednorazowego i długotrwałego zwolnienia lekarskiego w związku z wyjątkową tragedią osobistą), nie świadczy o oczywistej trafności skargi kasacyjnej. Nie ziściła się zatem przesłanka z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c

Dlatego orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto kierując się regułą z art. 98 k.p.c. i art. 99 § 1 k.p.c.